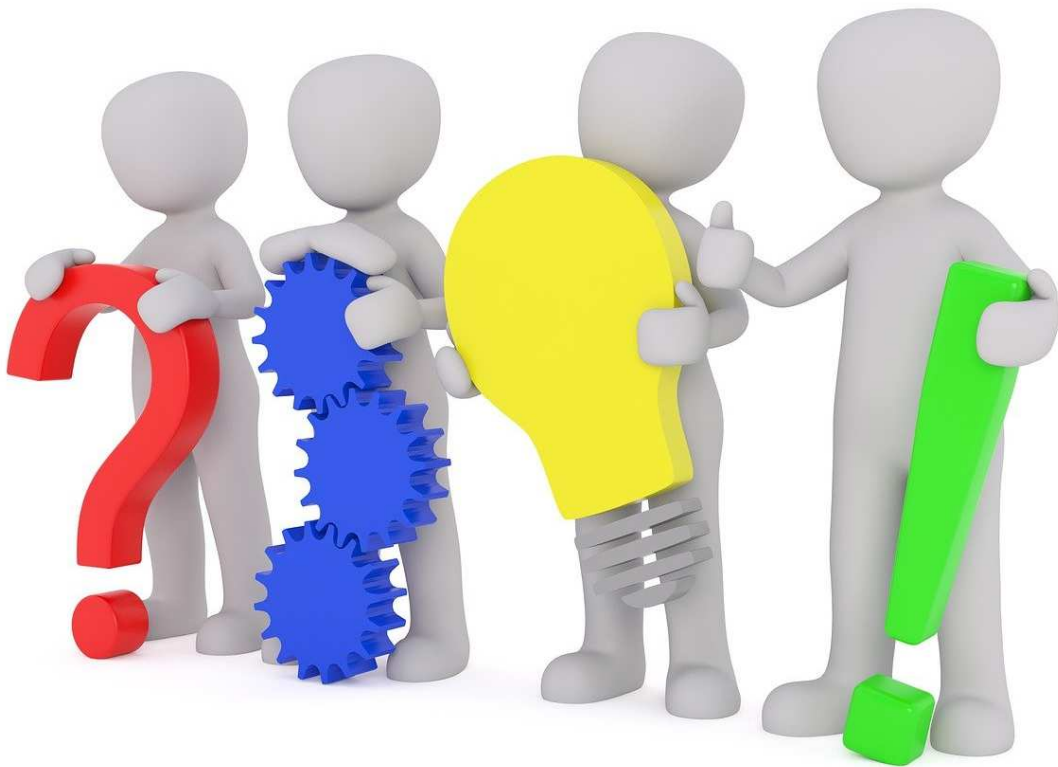


Evangelisch-reformierte Kirchengemeinde Cappel-Istrup



Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

Stand 26.01.2026

Herausgeber:

Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup
Kirchenvorstand
Kirchstraße 1
32825 Blomberg

Tel. (05235) 99804

Homepage: www.kirche-cappel-istrup.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Leitbild	1
2.	Personalverantwortung	2
3.	Schulungen	2
4.	Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung	3
5.	Präventionsangebote	4
6.	Partizipation	5
7.	Zufriedenheitsmanagement	6
8.	Kooperation und Vernetzung	8
9.	Interventionsplan	10
10.	Evaluation und Monitoring	11
11.	Anhänge	12

1. Leitbild

Als Evangelisch-reformierte Kirchengemeinde Cappel-Istrup ist unsere Aufgabe die Kommunikation des Evangeliums. In unserem Leben und bei all unserem Handeln gibt uns das Wort Gottes Orientierung und dient uns als Leitfaden.

Wir orientieren uns an Gottes Wort:

Es sind viele Glieder, aber es ist ein Leib.

Es sind viele Gaben, aber es ist ein Geist, der alles in allem wirkt.

Wir sind durch einen Geist alle zu einem Leib getauft. (1. Kor 12)

Unser Fundament fußt auf Jesus Christus. Unsere Basis ist der eine Geist, der alles in allem wirkt! Dieser Geist begleitet uns als Kirchengemeinde auf dem Weg und verbindet uns als Individuen miteinander zur Gemeinschaft der Getauften!

Wir sind eine lebendige Gemeinschaft in einer großen Vielfalt. Jede und jeder ist wichtig: „Du bist uns wichtig!“ Wir bieten eine große Offenheit für ehrliche Auseinandersetzungen, suchen Frieden und konstruktive Wege für unsere Gemeinde. Wir wagen Zukunft und akzeptieren Neues. Wir haben Mut und tragen Verantwortung für die notwendigen Veränderungen.

Dafür braucht es Menschen, die sich mit ihren Ideen und Vorstellungen einbringen. Jede und jeder kann mitmachen – sei dabei!

So bildet sich unsere Gemeinschaft **vom Ich zum Du zum Wir!**

Unser Verständnis von Kirche und Gemeinde

spiegelt sich in den Worten des Apostels Paulus wider:

Eine Gemeinde ist auf der einen Seite die Kirchengemeinde vor Ort, auf der anderen Seite ist sie die Gemeinschaft aller Getauften und steht damit in der Verbindung mit Christinnen und Christen weltweit.

Durch die Taufe werden wir alle in dem einen Geist zu dem einen Leib. Als Glieder des Leibes Christi sind wir untereinander im Geist verbunden. Wir sind Individuen, aber wir gehören zusammen. Wir unterstützen uns gegenseitig, aber wir haben die Freiheit, auch unterschiedliche Meinungen offen zu äußern. Wir sind eine starke Gemeinschaft, die unterschiedliche Aufgaben meistert.

Die Verschiedenheit der Gaben bereichert alle, dadurch lassen sich auch Schwächen ausgleichen.

Das macht unsere Gemeinschaft der Getauften und Glaubenden aus.

Glaube ist eine freie und verantwortliche Entscheidung jedes einzelnen Menschen. Niemand kann aber alleine aus sich heraus glauben. Man braucht die anderen, um in seinem Glauben gestärkt und getragen zu sein. Jede und jeder ist auf die Gemeinschaft der Glaubenden angewiesen, denn

„Gemeinsam Unterwegs“ sein bedeutet für uns:

- Vielfalt
- Buntheit
- Mitgestaltung
- Meinungsfreiheit
- Zielorientierung
- Diskussionsfähigkeit
- Individualität
- Konfliktfähigkeit
- Respekt
- Toleranz
- Transparenz
- Orientierung
- Freiheit
- Offenheit
- Wertschätzung
- Glauben

- **Gemeinsam sind wir stark!**
- **Gemeinsam schaffen wir mehr!**
- Daher lautet unser **gemeindliches Motto:**
Vom ICH zum DU zum WIR - GEMEINSAM UNTERWEGS

2. Personalverantwortung

In unserer Kirchengemeinde sind haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende als „WIR“ gemeinsam unterwegs.

Es finden regelmäßige Mitarbeitergespräche und -besprechungen mit haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen statt. In diesem Rahmen haben auch Beobachtungen und Fragen Raum, die den Bereich möglicher Grenzverletzungen betreffen.

Bei Unsicherheiten, Fragen oder sonstigem Gesprächsbedarf stehen Vorgesetzte, Gruppenleitende und die Vertrauensperson für Gespräche zeitnah zur Verfügung.

Besonders in Aufgabenfeldern, in denen ein Machtgefälle besteht, legen wir als Kirchengemeinde ein besonderes Augenmerk auf die fachliche und persönliche Eignung der haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Bereits beim Vorstellungsgespräch der Mitarbeitenden bzw. im persönlichen Gespräch vor einer regelmäßigen Mitarbeit bei ehrenamtlich Mitarbeitenden wird das Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt vorgestellt.

Für alle Mitarbeitenden in diesen Aufgabenfeldern ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung, eine regelmäßige Vorlage (alle fünf Jahre) des erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG und Schulungen nach dem Konzept „Hinschauen – Helfen – Handeln“ verpflichtend.

3. Schulungen

Die Sensibilisierung für ein grenzachtendes Verhalten, das Durchschauen von Täterstrategien und eine Verfahrenssicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen sind wichtige Schlüsselemente für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende, um Fällen von sexueller Gewalt vorzubeugen.

Verpflichtend ist die Teilnahme an den EKD zertifizierten Schulungen der Lippischen Landeskirche im Rahmen von „Hinschauen – Helfen – Handeln“ für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit einem engeren Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Leitungsfunktion innerhalb der Gemeinde.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, die maximal zwei Aktionen im Jahr begleiten, sehen wir von einer gesonderten Schulung durch die Landeskirche ab. Diese Mitarbeitenden werden über das Schutzkonzept (inkl. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung) ausreichend informiert sowie dieses entsprechend dokumentiert. Beispiele sind vor allem Gemeindepraktika im Rahmen der Konfi-Zeit bzw. Sonderaktionen in der Kinder- und Jugendarbeit.

Die Vertrauensperson der Kirchengemeinde (siehe Link auf der Homepage <https://kirche-cappel-istrup.de/vertrauensperson/>) ist dafür verantwortlich, die zu schulenden Mitarbeitenden über Schulungstermine zu informieren, eine Liste über absolvierte Schulungen zu führen und kontinuierlich zu aktualisieren.

4. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

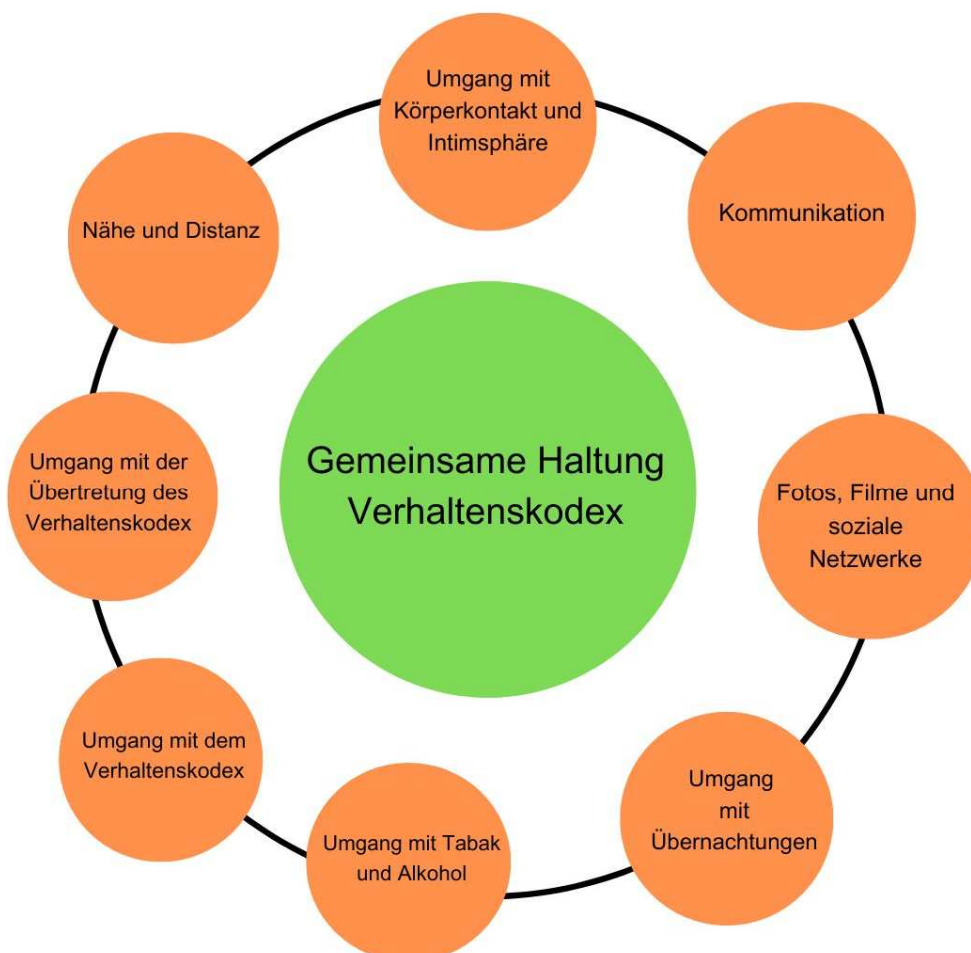
Der Umgang mit den Menschen im Umfeld der Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup ist bestimmt durch ein christliches Menschenbild, welches durch eine besondere Verantwortung geprägt ist: Die Menschen in unserem Umfeld sollen vor sexualisierter Gewalt geschützt und ihre Würde bewahrt werden.

Wir respektieren die Würde und die Selbstbestimmung jedes Menschen und gehen achtsam miteinander um.

Dieser achtsame und respektvolle Umgang findet seinen Ausdruck in einem Verhaltenskodex, der den Mitarbeitenden unserer Kirchengemeinde als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang dienen soll. Er beinhaltet Regeln für Situationen, die für sexuelle Gewalt leicht ausgenutzt werden können sowie klare, transparente und nachzuvollziehende Informationen und eine Leitlinie für den Umgang miteinander auf allen Ebenen unseres Miteinanders.

Grundsätzlich sind der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung Teil der Dienstanweisung bzw. Grundlage ehrenamtlicher Tätigkeiten. Diese sind durch alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden zur Kenntnis zu nehmen und zu unterschreiben. Aufgrund der besonderen Nähe-Distanz-Beziehungen erfordern verschiedene Arbeitsbereiche jedoch noch eine Konkretisierung des Verhaltenskodex. Durch eine regelmäßige Thematisierung des Verhaltenskodex stellen wir sicher, dass die Regelungen bekannt sind, damit einen Platz im Alltag aller Arbeitsbereiche finden und sich verstetigen.

Der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung sind ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes und müssen vor diesem Hintergrund allen Personen zugänglich gemacht werden, für und mit denen wir arbeiten.



5. Präventionsangebote

Die Präventionsarbeit in der Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup im Hinblick auf die Gefahr und das Risiko sexualisierter Gewalt wird nicht als einzelne Maßnahme oder als befristetes Projekt verstanden, sondern ist für uns grundlegender Bestandteil der gemeindlichen Kinder- und Jugendarbeit sowie der Arbeit mit Personen mit besonderem Hilfe- und Schutzbedarf.

Bei uns geschieht Prävention durch eine gemeinsam getragene und transparente Leitungsstruktur. Wir leben eine Kultur der Offenheit. Es gibt Konsens darüber, dass die von jedem Einzelnen kommunizierten persönlichen Grenzen vom Gegenüber wahrgenommen und respektiert werden. Dies ist die Basis für Kooperation und Zusammenhalt untereinander.

Die Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup etabliert folgende konkrete Maßnahmen, um sexualisierter Gewalt vorzubeugen und in Verdachtsfällen oder bei tatsächlichen Vorkommnissen Sprachfähigkeit zu ermöglichen:

- Wir bauen in unserer Gemeinde eine Kultur der Achtsamkeit aus. Es gibt regelmäßige Begegnungen des Kirchenvorstands mit leitenden Mitarbeitenden (haupt- und ehrenamtlich).
- Es gibt wiederkehrende Schulungen durch externe Fachkräfte zu entsprechenden und aktuellen Themen.
- Im Zusammenhang mit diesen Schulungen wird der Interventionsplan (siehe unter 9 und im Anhang) kommuniziert und unter fachkundiger Anleitung pädagogisch (z.B. durch Rollenspiele) vermittelt.
- Die Fortbildungsangebote der Stabstelle Prävention der Lippischen Landeskirche zum Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt werden an Mitarbeitende weitergeleitet und diese zur Teilnahme aufgefordert (siehe auch unter 3). Die Kosten für diese Präventionsangebote werden von der Kirchengemeinde übernommen. Die Angebote werden darüber hinaus zentral gesichtet und je nach Passung Mitarbeitende zur Wahrnehmung nahegelegt.
Die Verantwortlichkeit liegt in diesem Bereich bei der Vertrauensperson der Kirchengemeinde.
- Der Verhaltenskodex, der durch die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung Verbindlichkeit erfährt, wird allen Mitarbeitenden vorgelegt und seine Kenntnisnahme durch aktive Nachfrage im Hinblick auf das Verständnis seines Inhalts sichergestellt.
- Ein erweitertes Führungszeugnis (siehe Anhang) wird von allen Mitarbeitenden angefordert, die in gemeindlichen Zusammenhängen im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und weiteren Schutzbefohlenen stehen. Ebenso wird für alle Mitglieder des Kirchenvorstands ein erweitertes Führungszeugnis benötigt.
- Ansprechpartner für Verdachtsfälle und wahrgenommene Grenzüberschreitungen werden durch Aushang und in den gemeindlichen Medien wie Gemeindebrief, Homepage und Social Media bekannt gemacht.

Der Fokus unserer Präventionsarbeit liegt auf dem Bestärken und Befähigen von Kindern, Jugendlichen und Personen mit besonderem Hilfe- und Schutzbedarf in einem sicheren Umfeld. Es liegt in der Verantwortung der Mitarbeitenden ein sicheres Umfeld zu schaffen und einen grenzachtenden sowie wertschätzenden Umgang miteinander vorzuleben.

6. Partizipation

„Kinder und Jugendliche haben das Recht, bei allen Fragen, die sie betreffen mitzubestimmen und zu sagen, was sie denken!“ Dieses Grundrecht von Kindern und Jugendlichen ist in der Konvention über die Rechte der Kinder 1989 (UN-Kinderrechtskonvention Art. 12 und 13) verankert.

Die Umsetzung dieses Grundrechtes ist zentraler Bestandteil einer guten Präventionsarbeit und damit einer der Grundpfeiler unseres Schutzkonzeptes.

Die Beteiligung von Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Kinder, Jugendliche, Personen mit besonderem Hilfe- und Schutzbedarf sowie Mitarbeitende) an Entscheidungen stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle, was eine Grundlage gelungener Präventionsarbeit in unserer Kirchengemeinde darstellt. Partizipation schafft eine Kultur des Miteinandersprechens und ermöglicht Selbstwirksamkeitserfahrungen im Kleinen wie im Großen. Kinder, Jugendliche, Personen mit besonderem Hilfe- und Schutzbedarf sowie Mitarbeitende erleben, dass ihre Stimme Gehör findet. Dadurch sind sie in der Lage, Grenzverletzungen anzusprechen und sich gegebenenfalls Hilfe zu holen.

Das Schaffen von Partizipationsmöglichkeiten ist Leitungsaufgabe. In allen Bereichen unserer Kirchengemeinde sind die Verantwortlichen dazu angehalten, geeignete Partizipationsmöglichkeiten einzuräumen und zu implementieren.

So waren Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes mit einbezogen, über den Prozess informiert und zur Beteiligung eingeladen. Dies führt zu einem Abbau von Machtverhältnissen. Diese Maßnahmen dienen dazu, dass das Schutzkonzept nicht als Belastung empfunden wird, sondern unabhängig von Vorfällen sexualisierter Gewalt als Qualitätsmerkmal der Gemeindefarbeit.

7. Zufriedenheitsmanagement

Im Zusammenleben und Zusammenwirken von Menschen passieren Fehler und entstehen Unzufriedenheiten. Dies ist völlig normal. Ein konstruktiver Umgang mit Beschwerden, Kritik und Verbesserungsvorschlägen bietet eine Chance, die Qualität der Gemeindearbeit zu verbessern.

Definition Beschwerde

Unter Beschwerde versteht die Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup die formelle Meldung einer Unzufriedenheit im gemeindlichen Zusammenleben. Die Beschwerde beinhaltet die Forderung zur Klärung oder Verbesserung der Situation.

Vor einer offiziellen Beschwerde sollten Betroffene versuchen, die Situation im direkten Gespräch mit allen Beteiligten zu klären.

Mögliche Gründe für Beschwerden sind:

- das Verhalten von Mitarbeitenden
- das Verhalten von Leitungspersonen
- Strukturen innerhalb der Kirchengemeinde

Mögliche Verhaltensweisen für Beschwerden sind:

- Strafbares Verhalten
- Ausnutzen eines Machtgefälles
- Mobbing
- Verletzung des Verhaltenskodex

Ziel des Zufriedenheitsmanagements

Jeder Beschwerdeführende hat einen guten Grund, eine formelle Beschwerde einzureichen. Wir nehmen jede Beschwerde und damit auch jeden Beschwerdeführenden ernst. Die Bearbeitung von Beschwerden soll dazu beitragen, persönliches Fehlverhalten oder strukturelle Defizite zu erkennen. Es sollen im Miteinander Lösungen gefunden und umgesetzt werden.

Durchführung des Zufriedenheitsmanagement bei Beschwerdeverfahren

1. Allgemeine Grundsätze
 - Beschwerden können schriftlich oder mündlich vorgebracht werden.
 - Anonyme Beschwerden werden nicht bearbeitet. Aufgrund von weitreichenden Erfahrungen im Hinblick auf anonyme Beschwerden und entsprechenden Hetzkampagnen in unserer Kirchengemeinde bearbeiten wir diese nicht, sondern setzen auf ein verschwiegenes und vertrauenswürdiges Miteinander bei den zuständigen Personen für Beschwerdemitteilungen.
 - Die Beschwerde wird nicht von direkt involvierten Personen bearbeitet.
2. Aufnahme der Beschwerde
 - Beschwerdemitteilungen werden von dem Gemeindebüro, der Pfarrperson, dem Kirchenvorstandsvorsitz oder der Vertrauensperson entgegengenommen.
 - Für schriftliche Beschwerden soll möglichst das Formular „Beschwerdemitteilung“ genutzt werden.
 - Bei mündlichen Beschwerden wird die „Beschwerdemitteilung“ von der entgegennehmenden Person ausgefüllt.
 - Die entgegennehmende Person dokumentiert die Beschwerde immer mit dem Formular „Erfassung einer Beschwerde“.

- Beschwerdeführende erhalten binnen fünf Werktagen eine Eingangsbestätigung ihrer Beschwerde.

3. Bearbeitung der Beschwerde

- Jede Beschwerde wird durch den Kirchenvorstand zur Kenntnis genommen.
- Der geschäftsführende Ausschuss des Kirchenvorstandes bestimmt eine Person, die sich der Beschwerde annimmt.
- Die Beschwerde-bearbeitende Person führt, falls notwendig, lösungsorientierte Gespräche mit dem Beschwerdeführenden und der Person, auf die sich eine Beschwerde bezieht.
- Eine Beschwerde kann als abgeschlossen betrachtet werden, wenn der Sachverhalt aufgearbeitet ist, eventuelle Veränderungen und Konsequenzen beschlossen sind und die beschwerdeführende Person und die Person, über die sich beschwert wurde, über den Ausgang der Beschwerde informiert worden sind.

Aufbewahrung und Dokumentation

Der Kirchenvorstand ist dafür verantwortlich, dass alle Beschwerden und alle in diesem Zusammenhang geführten Gespräche protokolliert und dokumentiert werden. Betroffene Vereinbarungen und umgesetzte Maßnahmen sind ebenfalls zu protokollieren. Die Dokumentationen werden unter Berücksichtigung des gesetzlich geltenden Datenschutzes gemäß Datenschutzgesetz-EKD im Präventionsmodul von Church-Desk aufbewahrt. Bei unbegründeten Beschwerden werden die Dokumentationen lediglich mit einem entsprechenden Aktenvermerk abgelegt.

8. Kooperation und Vernetzung

Werden im Rahmen der Gemeindefarbeit Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt gemeldet, verpflichten wir uns in diesen Fällen, externe Fachleute bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung einzubeziehen. So werden Fehlentscheidungen verhindert und sichergestellt, dass der Betroffenenenschutz bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund steht.

Folgende externe Fachleute und Fachberatungsstellen sind bei einem Verdacht, einer Beobachtung, einer Mitteilung oder einer Zeugenaussage ansprechbar.

8.1. Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS):

Die Fachstelle bietet fachliche Unterstützung für Leitungsverantwortliche, die sich in ihrer Arbeit mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung auseinandersetzen und ist gleichzeitig zentrale Anlaufstelle für Betroffene. Gleichzeitig fungiert sie als zentrale Meldestelle für Vorfälle und Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, an die sich alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wenden **müssen**, sobald ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt.

Kontakt: www.fuvss.de

Birgit Pfeifer

Referentin Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung

Telefon: 0211 6398-342

Mobil: 0151 11344290

b.pfeifer@diakonie-rwl.de

8.2. Ansprechpersonen der Lippische Landeskirche

Unabhängige / externe Ansprechstelle

SOS-Kinderdorf e.V.

SOS-Kinderdorf Lippe

Beratung und Treffpunkt Blomberg

Holstenhöfener Str. 4

32825 Blomberg

Herr Holger Nickel und Frau Lana-Katharina Nerowski

Telefon: 05235 5097930

holger.nickel@sos-kinderdorf.de

Ansprechstelle der Lippischen Landeskirche Evangelisches Beratungszentrum

Annette Braun und Thomas Warnke

Telefon: 05231 99280

E-Mails:

ansprechstelle@lippische-landeskirche.de

thomas.warnke@lippische-landeskirche.de

annette.braune@lippische-landeskirche.de

Stabsstelle Prävention sexualisierte Gewalt in der LLK

Kai Mauritz, Leitung

Telefon: 05231 976-806

E-Mail: kai.mauritz@lippische-landeskirche.de

Nadja Betke, Juristin

Telefon: 05231 976 -723

E-mail: nadja.betke@lippische-landeskirche.de

Johanna Ancutko, Schutzkonzeptberatung

Telefon: 05231 976-774

E-Mail: johanna.ancutko@lippische-landeskirche.de

Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Birgit Brokmeier

Telefon: 05231 976-767

E-Mail: birgit.brokmeier@lippische-landeskirche.de

8.3. Weitere Anlaufstellen für sexualisierte Gewalt

Zentrale Anlaufstelle KuBus: Sie bietet unabhängig Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche. Die kostenlose Beratung ist unabhängig, anonym und unterliegt der Schweigepflicht. *help* vermittelt auf Wunsch an kirchliche Ansprechstellen weiter und informiert über alternative und unabhängige Beratungsangebote

Telefon: 0800 5040112

zentrale@anlaufstelle.help

Hilfetelefon sexueller Missbrauch: Das Hilfetelefon, eingerichtet durch unabhängig Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffenen von sexueller Gewalt und für Fachkräfte. Jedes Gespräch bleibt vertraulich.

Telefon: 0800 22 55 530

info@hilfe-portal-missbrauch.de

Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: die telefonische Erstberatung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet die Möglichkeit, sich nach einem Vorfall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz extern, niederschwellig und anonym (auch juristisch) beraten zu lassen.

Telefon: 0800 546 546 5

beratung@ads.bund.de

9. Interventionsplan

Wenn der Verdacht einer Grenzverletzung, -überschreitung oder einer strafrechtlich relevanten Form sexualisierter Gewalt in der Vergangenheit oder der Gegenwart gemeldet wird, verpflichtet sich die Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup, nach den Interventionsrichtlinien der Lippischen Landeskirche zu handeln.

Meldepflicht und Kooperation mit der Meldestelle FUVSS

Die Meldestelle FUVSS unterstützt und entlastet die mit dem Verdacht oder Vorfall betrauten Personen. Gleichzeitig gewährleistet sie, dass jeder Verdacht oder Vorfall zur Sprache gebracht und adäquat behandelt wird.

Wir informieren unsere Mitarbeitenden darüber, dass

- sie bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet sind, die Meldestelle zu informieren.
- die Meldestelle für die Lippische Landeskirche bei der FUVSS angesiedelt und wie sie erreichbar ist.
- ihre Aufgabe nach der Meldung erfüllt ist und alle weiteren Schritte von der FUVSS veranlasst werden. Das heißt:
 - die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen,
 - die Meldestelle informiert das Leitungsorgan (Kirchenvorstandsvorsitzende),
 - und im Fall eines begründeten Verdachts
 - beruft der Kirchenvorstand daraufhin ein Interventionsteam ein.
 - Mitglieder des Interventionsteams sind:
Je nach Personalverantwortung für die beschuldigte Person hat der Kirchenvorstand oder ein Vertreter des Kollegiums des Landeskirchenrates die Leitung des Interventionsteams inne. Eine Vertreterin der FUVSS ist stets Mitglied des Interventionsteams. Weitere Mitglieder können fall- und situationsbezogen berufen werden. Dies können z.B. ein Jurist/eine Juristin, die Leitung der Stabstelle Sexualisierte Gewalt oder die Öffentlichkeitsreferentin der Lippischen Landeskirche sein.

Wir informieren alle Gemeindeglieder darüber, dass sie sich **im Falle einer Vermutung bzw. eines Verdachts** jederzeit auch anonym an die Meldestelle wenden können, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen. Diese Möglichkeit steht ausdrücklich jedem zur Verfügung.

Im Interventionsfall handeln wir abhängig vom Verfahrensstand nach den jeweiligen Interventionsplänen, die im Anhang angefügt sind.

10. Evaluation und Monitoring

Unser Gemeindeleben und die damit verbundenen Aktivitäten sind ständigen Veränderungen unterworfen. In unserer Arbeit haben wir es nicht nur mit wechselnden Teilnehmenden, sondern auch mit wechselnden Mitarbeitenden zu tun.

Die Ev.-ref. Kirchengemeinde überarbeitet das vorliegende Schutzkonzept regelmäßig mit Blick auf die neuesten Standards. Dies geschieht unter Berücksichtigung des stetigen gesellschaftlichen Wandels in der Kirchengemeinde und des Sozialraumes.

Daher verpflichten wir uns als Kirchengemeinde in regelmäßigen Abständen von drei bis fünf Jahren oder wenn es aktuell zu Veränderungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen gekommen ist, das Schutzkonzept zu überarbeiten.

Zu dieser Überarbeitung gehören unter anderem die Überprüfung des Schutzkonzeptes unter Einbeziehung und Auswertung konkreter (Verdachts-) Fälle, sowie die Kontrolle der Mechanismen des Zufriedenheitsmanagements und der Interventionspläne. Bei jeder Überarbeitung gehört die Kontrolle der Potential- und Risikoanalyse und deren Anpassung an die aktuellen Begebenheiten dazu. Diese geschieht durch Partizipation der haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, insbesondere unter Einbeziehung des Jugendausschusses, des Personalausschusses und der Jugendlichen der Kirchengemeinde, um mögliche Änderungs- und Verbesserungsvorschläge einzuholen.

Die Kirchengemeinde verpflichtet sich, die im Schutzkonzept erarbeiteten Maßnahmen innerhalb eines Jahres umzusetzen.

Unabhängig von der regelmäßigen Überarbeitung ist die ständige Aktualisierung der personenbezogenen Daten und die entsprechende Überarbeitung der enthaltenen Listen und Pläne vorgesehen. Diese wird veranlasst und verantwortet durch die Vertrauensperson der Kirchengemeinde.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes liegt beim Kirchenvorstand. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung unserer Arbeit.

11. Anhänge

Auf den folgenden Seiten finden sich die im Konzept benannten Anhänge mit den entsprechenden Formularen bzw. Verfahrensabläufen.

Verhaltenskodex

Nähe-Distanz

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig:

- Ich gestalte die Beziehungen im Rahmen meiner Tätigkeit in der Kirchengemeinde transparent. Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um.
- Beim Umgang mit Kolleg:innen, Mitarbeitenden und anderen Menschen, denen ich im Rahmen meiner Tätigkeit begegne, respektiere ich die individuellen Bedürfnisse nach Nähe und Distanz und beachte persönliche Grenzen.
- Ich bin mir meiner Rolle bewusst und reflektiere die Machtgefüge innerhalb meiner Arbeit. Ich pflege einen verantwortungsvollen Umgang zu den Personen, für die ich Verantwortung trage.
- Kontakte im beruflichen Kontext unterscheide ich von privaten Kontakten. Über die Unterschiede zwischen beiden bin ich mir bewusst und handle professionell.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion im Dienst als öffentliche Person bewusst und handle entsprechend.
- Kinder und Jugendliche werden nur nach Absprache mit den Personensorgeberechtigten im PKW mitgenommen. Diese Fahrten werden transparent gehandhabt (durch einen Vermerk im Fahrtenbuch, Kommunikation mit direktem Kollegen und Kolleginnen ...)

Umgang mit Körperkontakt und Intimsphäre

Körperliche Berührungen gehören zum alltäglichen Umgang. Wir achten darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist:

- Ich nehme die Bedürfnisse der anderen Person wahr, respektiere ihre Grenzen und schließe nicht von meinen Bedürfnissen auf die Bedürfnisse anderer Personen.
- Der Wunsch nach Körperkontakt geht immer von meinem Gegenüber aus. Gerade im Umgang mit Kindern und Jugendlichen gilt es, dies besonders zu beachten.
- Wie viel Körperkontakt ich zulasse, entscheide ich verantwortlich nach Rolle und Kontext, in dem ich mich gerade befinde.
- Meine eigenen Grenzen äußere ich klar und angemessen und werte es nicht als persönlichen Angriff, wenn mir jemand seine/ihre Grenzen aufzeigt.
- Im Rahmen der Arbeit ist stets angemessene Kleidung zu tragen. Gemeinsames Duschen, Saunieren oder Umziehen von Mitarbeitenden mit Teilnehmenden (z.B. auf Konfirmandenfreizeiten) ist nicht gestattet.
- Wenn bestimmte Situationen Körperkontakt erfordern, weise ich im Vorfeld darauf hin, erkläre die Gründe und hole ein entsprechendes Einverständnis ein. Ich gebe so viele Hilfestellungen wie nötig und so wenig wie möglich.

- Wenn ich unangemessenes Verhalten beobachte, weise ich darauf hin. Ich interveniere, wenn es die Situation erfordert.
- Aktionen, Spiele und Übungen erfordern häufig Körperkontakt. Ich wähle die Methoden bewusst aus und überlege kritisch, ob sie für die Gruppe geeignet sind. Ich erkläre z.B. das Spiel im Vorfeld und lasse alle Personen selbst entscheiden, ob sie sich daran beteiligen möchten.

Kommunikation

Wir achten darauf, dass Menschen auf persönlicher Ebene der Kommunikation durch Sprache, Wortwahl und Kritik nicht zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden:

- Wir arbeiten gemeinsam daran, einen gewalt- und diskriminierungsfreien Raum über alle hierarchischen Grenzen hinweg zu schaffen. Dies gilt für unser Handeln und die Verwendung von Sprache und Gestik.
- Ich spreche respektvoll und wertschätzend mit den Menschen, die mich umgeben. Genauso wertschätzend spreche ich über Personen die nicht anwesend sind. Ich achte auf eine Sprache, die alle einschließt.
- Ich verstehe mich selbst als Vorbild. Dazu gehört, dass auch ich mich an die vereinbarten Regeln halte.
- Notwendige Regeln im Miteinander werden nach Möglichkeit gemeinsam festgelegt. Einschränkende Rahmenbedingungen erkläre ich und mache sie transparent.
- Ich äußere Kritik angemessen und fair den jeweiligen Personen gegenüber. Dabei bleibe ich sachlich und wertschätzend.
- Ich bin offen für Kritik und nehme Rückmeldungen ernst. Ich bin mir bewusst, dass auch ich Fehler machen kann und bin bereit, das eigene Verhalten zu reflektieren und anzupassen.
- Auf abweichendes Verhalten reagiere ich und thematisiere es im Umgang mit den betroffenen Menschen.

Film, Foto und soziale Netzwerke

Wir legen ein besonderes Augenmerk auf einen sachgemäßen Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien:

- Ich beachte die Regeln zum Persönlichkeits- und Datenschutz. Die Veröffentlichung von Fotos und Videos bedarf der schriftlichen Zustimmung der abgebildeten Personen bzw. ihrer Personensorgeberechtigten. Bei Jugendlichen ab 14 Jahren bedarf es auch der schriftlichen Zustimmung der Jugendlichen.
- Für Aufnahmen (Foto/Film), die im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen erkennbar für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gemacht werden, braucht es keine gesonderte schriftliche Zustimmung. Hier gelten die üblichen Regelungen zum „Recht am eigenen Bild“. In entsprechenden Aushängen wird konkret darauf hingewiesen.

- Ich mache keine Aufnahmen, die Personen in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen darstellen. Darüber hinaus prüfe ich gezielt vor jeder Veröffentlichung die Aufnahmen, ob einzelne Personen in einer solchen Situation dargestellt werden. In solch einem Fall lösche ich die Aufnahme.
- Mir ist bewusst, dass ich auch über Printmedien, Websites und soziale Medien Nähe aufbauen kann. Dementsprechend handle ich im analogen sowie auch im digitalen bzw. virtuellen Raum professionell und bin mir meiner Rolle und Vorbildfunktion bewusst.
- Ich kennzeichne dienstliche Accounts in sozialen Netzwerken klar und transparent als dienstlich. In der Kinder- und Jugendarbeit wird dazu ein Dienst-Handy genutzt. Wir nutzen soweit wie möglich die JugendApp der Lippischen Landeskirche zur Kommunikation sowie zur Anmeldung für Veranstaltungen. Darüber hinaus wird Instagram zu Werbezwecken als soziales Medium verwendet.

Umgang mit Übernachtungen

Veranstaltungen mit Übernachtungen bedürfen besonderer Sensibilität:

- Ich recherchiere und informiere mich vor der Veranstaltung sowohl über die Örtlichkeiten sowie über die Bedingungen für eine Übernachtung.
- Ich achte auf die Wahrung der Privatsphäre und schaffe Rahmenbedingungen, die dies gewährleisten. Dies schließt die Überprüfung ein, ob eine geschlechtersensible Unterbringung sowie Einzelsanitäranlagen sinnvoll und notwendig sind. Dabei gehen wir sensibel mit Menschen um, die sich nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen.
- Die Entscheidung darüber, ob ich als Betreuende mit den Teilnehmenden in einem Zimmer übernachte, treffe ich in Absprache mit mindestens einer weiteren Fachkraft. Die Übernachtung gehört zu den Maßnahmen unseres pädagogischen Angebotes.
- Teilnehmende und Personensorgeberechtigte werden vor der Veranstaltung über die Räumlichkeiten sowie die Bedingungen zur Übernachtung informiert.
- Kinder, Jugendliche und Erwachsene haben individuelle Bedürfnisse. Daher bin ich sensibel dafür, dass unterschiedliche Absprachen und Lösungen erforderlich sein können.
- Betreten von Schlafräumen wird durch Anklopfen angezeigt. Die Zustimmung zum Einlass wird abgewartet.
- Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene übernachten nicht in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden.

Umgang mit Tabak und Alkohol

Der Umgang mit Tabak und Alkohol wird unter Beachtung des Jugendschutzgesetzes eingehalten:

- Rauchen ist allen Personen unter 18 Jahren verboten. Bier und Wein darf ab 16 Jahren getrunken werden. Der Konsum von Schnaps und anderen harten alkoholischen Getränken ist erst ab 18 Jahren gestattet.

- Im gemeindlichen Kontext achten wir bei der Nutzung aller Rauschmittel auf eine Begrenzung, um Kontrollverlust und unüberlegten Handlungen vorzubeugen.
- Sowohl unsere haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden als auch unsere ehrenamtlich Tätigen haben Vorbildfunktion. Dies gilt auch für Alkohol und Tabakkonsum.

Umgang mit dem Verhaltenskodex

Die Regelungen des Verhaltenskodex benötigen klare Kommunikationswege sowie einen gezielten Umgang damit:

- Alle ehrenamtlich sowie neben- und hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden tragen für die Einhaltung des Verhaltenskodexes Verantwortung. Dementsprechend ist sicher zu stellen, dass alle Menschen im jeweiligen Verantwortungsbereich den Verhaltenskodex kennen.
- Mitarbeitende dürfen und sollen grundsätzlich auf ihr Verhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit angesprochen werden. Im Rahmen von Dienst- und Teambesprechungen sowie Einzelgesprächen werden Situationen professionell reflektiert. Dabei geht es um konstruktive Kritik und professionellen Austausch, nicht um grenzüberschreitende persönliche Kritik.
- Bei Fehlverhalten und Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex wird seitens der Gruppenleitenden bzw. den Vorgesetzten eingeschritten. Voraussetzung dafür ist, dass die Verantwortlichen von diesen Fehlverhalten und Verstößen erfahren.
- Für haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende ist der Verhaltenskodex Teil des Arbeitsvertrages, für die ehrenamtlich Mitarbeitenden ist er gut kommunizierte Grundlage der Zusammenarbeit.
- Der Verhaltenskodex ist in jeweils in seiner aktuellen Fassung im Vorfeld jeder Freizeit allen Teilnehmenden und deren Personensorgeberechtigten vorzulegen.

Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

- Zum typischen Täter- und Täterinnenverhalten gehört die Vertuschung und das Geheimhalten von grenzüberschreitenden oder übergriffigen Handlungen. Um dem entgegenzuwirken wird das Zuwiderhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeitenden-Team und der Gemeindeleitung transparent gemacht.
- Alle Mitarbeitenden dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Personen mit besonderem Hilfs- und Schutzbedarf angesprochen werden. Mitarbeitende dürfen Kinder, Jugendliche und Personen mit besonderem Hilfs- und Schutzbedarf nicht zur Geheimhaltung animieren.
- Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeitenden gegenüber der Gemeindeleitung transparent. Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch andere Mitarbeitende oder Teilnehmende nehmen sie ihre Meldepflicht gem. § 8 KGSSG wahr.

Gemeindesekretärin
Ann-Katrin Bauer
Telefon: 05235 99803
E-Mail: gemeindebuero@kirche-cappel-istrup.de

Blomberg, den 26. Januar 2026

Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses Bestätigung

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger der freien Jugendhilfe entsprechend §72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlich Mitarbeitenden zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Frau / Herr _____

geboren am/in _____

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsichtnahme bei der der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Cappel-Istrup vorzulegen. Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

.....
Stempel / Unterschrift

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
Ann-Katrin Bauer

Blomberg, den 26. Januar 2026

Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 BZRG

Herr/Frau.....

geb. am

soll bei o. g. Einrichtung (Kirchengemeinde, Kirchenkreis etc.) als

.....
(kurze Bezeichnung der Tätigkeit)

hauptberuflich/ehrenamtliche beschäftigt werden.

Hiermit wird bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen.

Die/Der Vorgenannte ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, da eine Beschäftigung erst nach erfolgter Überprüfung möglich ist.

.....
Stempel / Unterschrift

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
Ann-Katrin Bauer

Dokumentation Erweitertes Führungszeugnis

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Hauptamtlicher und Ehrenamtlicher der Ev. ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup gemäß § 72a SGB VIII

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §171, §174-174c, §§176-180a, §181a, §§182-184g, §184i, §184j, §201a Absatz 3, §225, §§232-233a, §234, §235 und §236 StGB vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend den oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

Vorname des/der Mitarbeiter/in

Nachname des/der Mitarbeiter/in

Anschrift

Der/die oben genannte Mitarbeiterin/Mitarbeiter hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §171, §174-174c, §§176-180a, §181a, §§182-184g, §184i, §184j, §201a Absatz 3, §225, §§232- 233a, §234, §235 und §236 StGB des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens sechs Monate nach Beendigung der Tätigkeit für die Ev. ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme
zuständigen Person der
Ev. ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup

Unterschrift des/der Mitarbeiter/in

Selbstverpflichtung für Mitarbeitende der Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup für den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen

Die Arbeit der Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Kinder, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und Erwachsenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Alle Mitarbeitenden erkennen den Verhaltenskodex der Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup an und geben gegenüber der Kirchengemeinde folgende Selbstverpflichtungserklärung ab:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
 2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
 3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
 4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nicht. Ich gestalte die Beziehung zu Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und allen mir anvertrauten Personen transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Als Mitarbeitende / Mitarbeitender nutze ich meine Vertrauens- und Autoritätsstellung nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
 5. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung an und vor Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen eine strafbare Handlung ist.
 6. Ich verzichte auf alle audiovisuellen bzw. virtuellen Darstellungen von sexueller Gewalt oder kinderpornografischem Material in meinem persönlichen Mediengebrauch.
 7. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.
 8. Bei jeder Vermutung, in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der „Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ (FUVSS)*. Gegebenenfalls hole ich mir zunächst Unterstützung bei einer*m der mir vertrauten Mitarbeitende der Kirchengemeinde Cappel-Istrup und wir wenden uns gemeinsam an die FUVSS.
-

9. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der FUVSS als landeskirchliche Meldestelle. Mir ist bekannt, dass gem. § 8 I KGSsG eine Meldepflicht eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot besteht.
10. Sollte bei einem von mir geschöpften oder mir mitgeteilten Verdacht auf sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde Kommunikation mit der Presse, in den sozialen Medien und im persönlichen Kontakt notwendig werden, geschieht dies durch die von meinem Arbeitgeber zuständigen Personen bzw. auf den durch meinen Arbeitgeber vorgesehenen Kanälen. Sollte in einem Einzelfall es nicht der richtige Weg sein, kommuniziere ich dies in Absprache mit der FUVSS.
11. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat erlange, die nach den Vorschriften des SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung von der Beschäftigung zur Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe bei einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe ausschließt, informiere ich hierüber die Leitung. Bei Pfarrpersonen sind die Dienstvorgesetzten im Landeskirchenamt zuständig, bei allen übrigen die Gemeindeleitung, das heißt der Kirchenvorstand.
12. Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftat** gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die mir vorgesetzte Person zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.
13. Ich habe das Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt der Ev.-ref. Kirchengemeinde Cappel-Istrup gelesen und halte mich an die dort beschriebenen Verhaltensregelungen.

Name

Vorname

Anschrift: Straße und Ort

Datum

Unterschrift

* Fachstelle der Diakonie Rheinland, Westfalen, Lippe. www.fuvss.de. Dort auch Ansprechpersonen und Kontakte

**das KGSsG verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch genannt. Sollte die Aufzählung um Straftatbestände erweitert werden, wären diese von der Selbstverpflichtungserklärung mit umfasst

Beschwerdeeingang:

Daten entgegennehmende:r Mitarbeiter:in Name: Funktion: Unterschrift:
Schriftliche Rückmeldung über den Beschwerdeeingang Durch: Datum:

Weiterleitung der Beschwerde:

	Name	Datum
<input type="checkbox"/> Kirchenvorstand		
bestimmte Beschwerde- bearbeitende Person:		

Rückmeldegespräch:

Datum des Gesprächs:

Ergebnis des Rückmeldegesprächs:

Eingeleitete Veränderungen:

Rückmeldung erfolgt durch:

Datum:

Beschwerde abgeschlossen:

Name:

Datum:

Unterschrift:

Lob- / Verbesserungs-/ Kritik-/ Beschwerdemitteilung

Kontaktdaten der beschwerdeführenden Person

(* Ihre Beschwerde kann nur bearbeitet werden, wenn Sie ihre Kontaktdaten angeben.)

Name:

E-Mail:

Telefon:

Betrifft:

Ihr Lob/ Verbesserungsvorschlag/ Kritik/ Beschwerde:

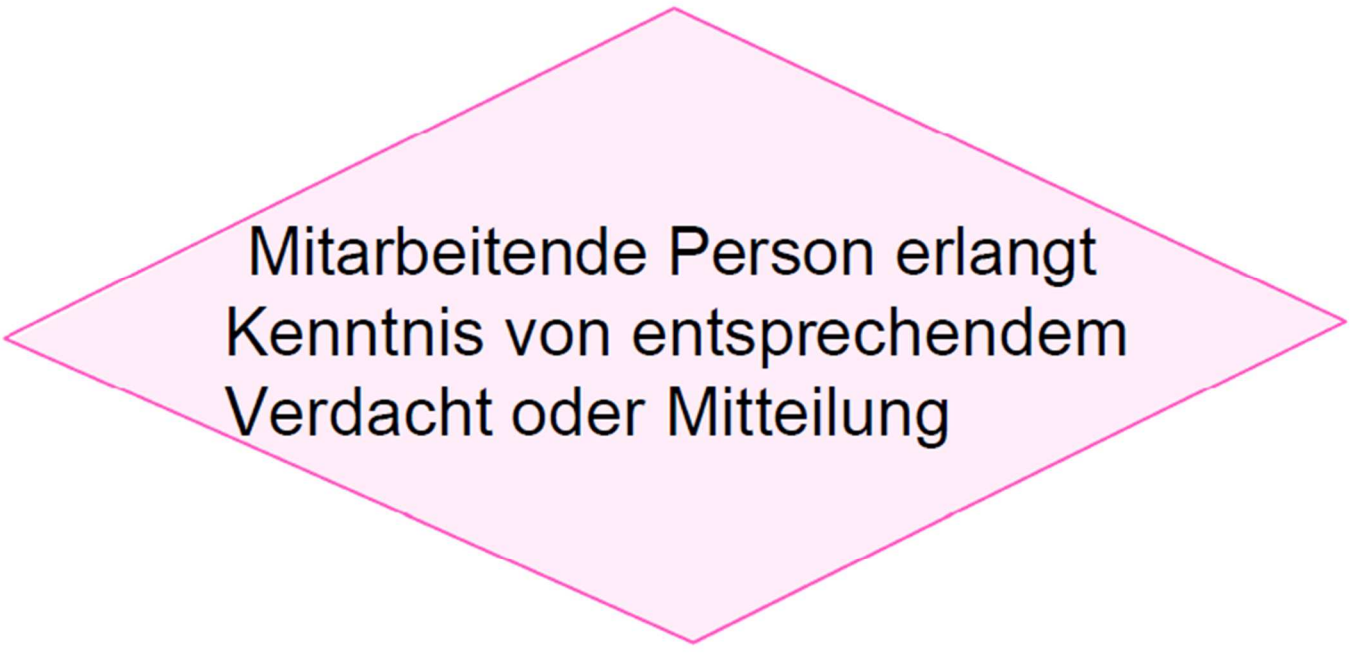
Wie können wir zu ihrer Zufriedenheit beitragen?

Ort, Datum

Unterschrift



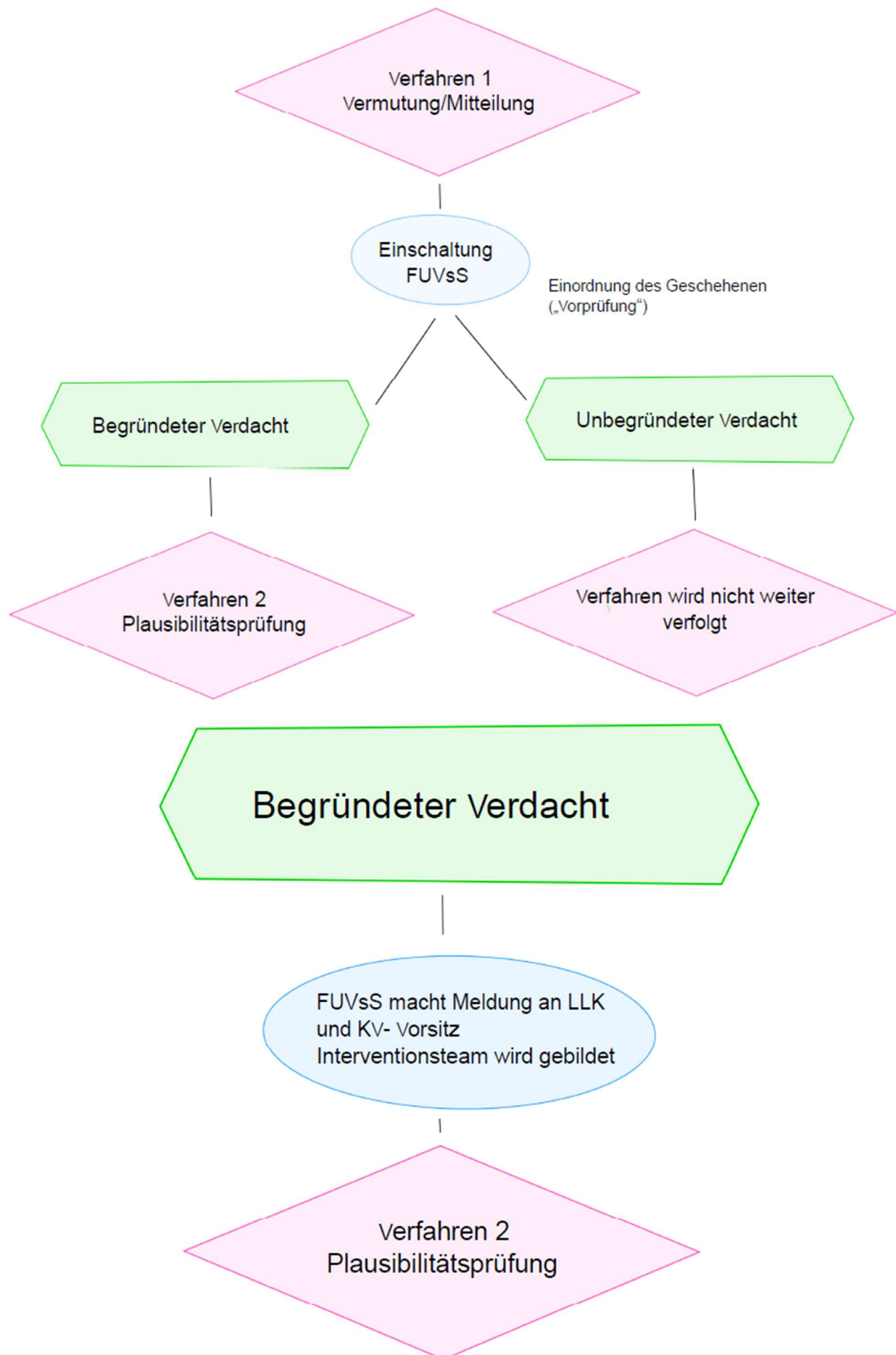
**VERFAHREN BEI VERDACHT AUF SEXUALISIERTE GEWALT ODER VERSTOß GEGEN
DAS ABSTINENZVERBOT**



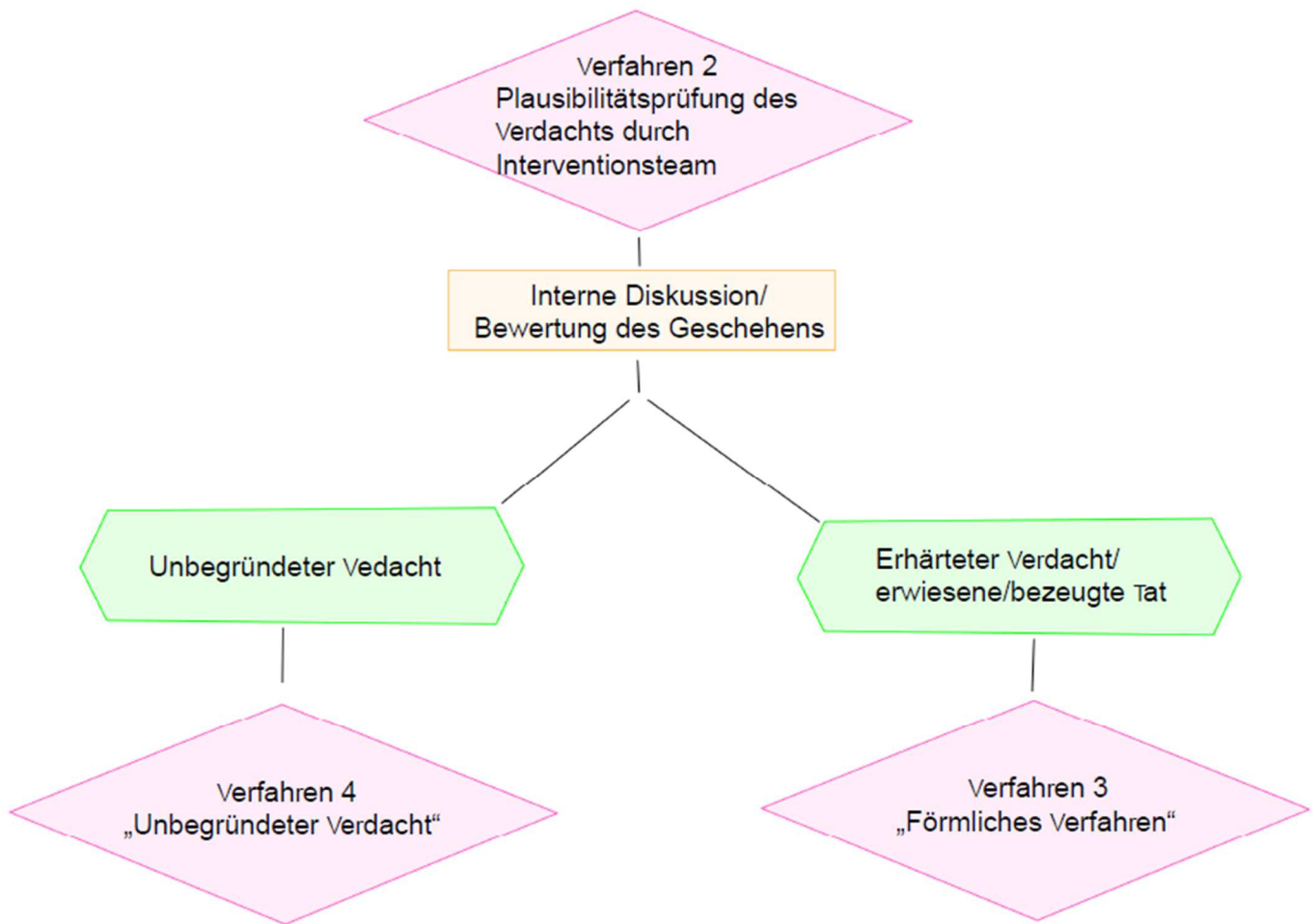
Mitarbeitende Person erlangt
Kenntnis von entsprechendem
Verdacht oder Mitteilung

- Es erfolgt Anruf bei der Meldestelle bei der FUVsS.
- Beratung oder Meldung.

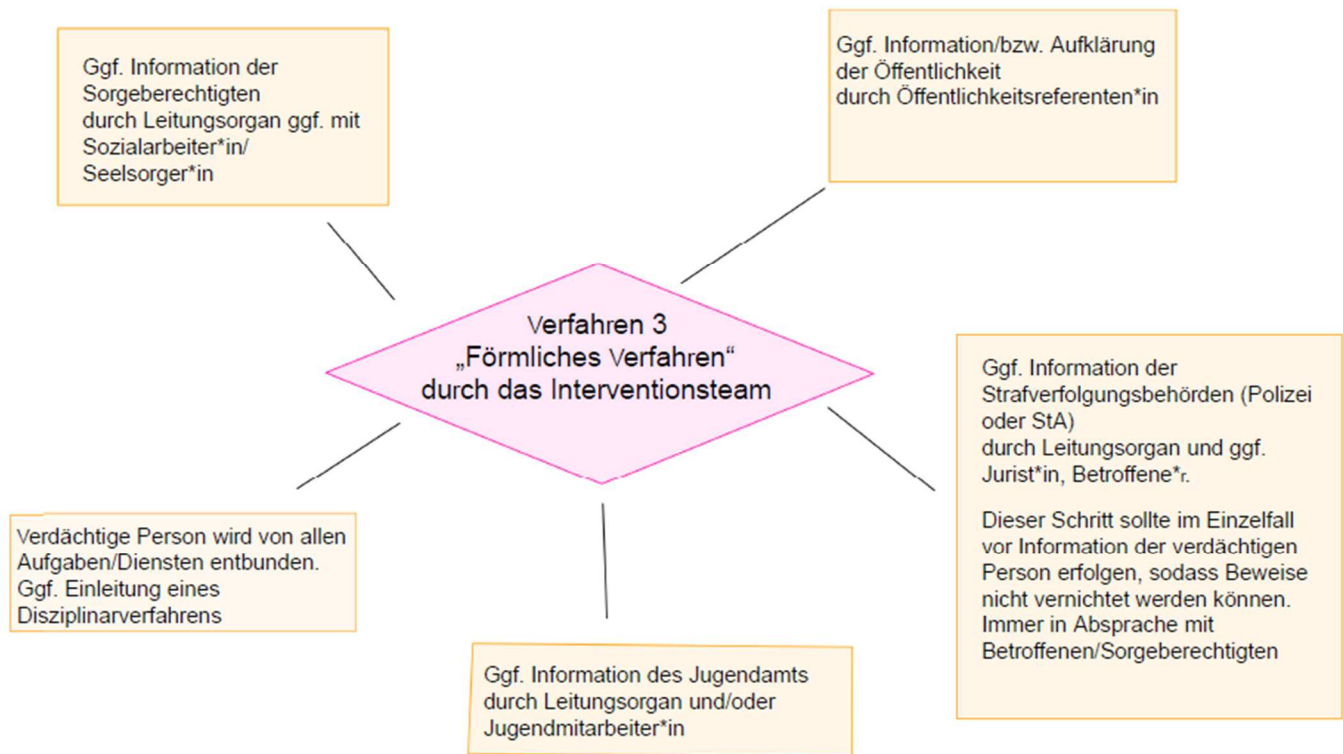
VERFAHREN 1:



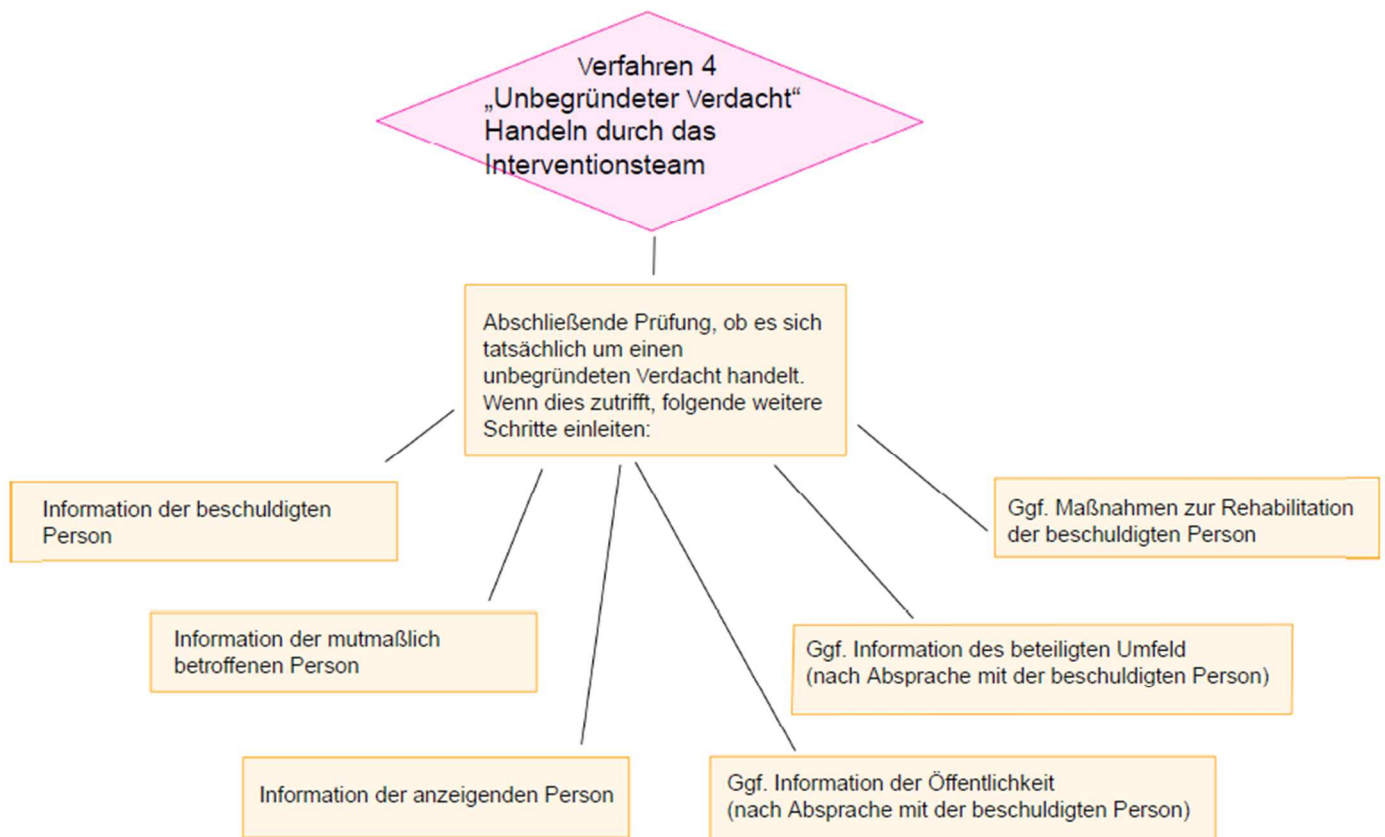
VERFAHREN 2:



VERFAHREN 3:



VERFAHREN 4:



Bestandsaufnahme und Risikoanalyse

Zu unserer Kirchengemeinde gehören zurzeit 1838 Gemeindeglieder, davon 202 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. (Stand 13.03.2024)

Bei folgenden Veranstaltungen, Gruppen oder Ereignissen findet ein Kontakt zwischen haupt-, neben- oder ehrenamtlich Mitarbeitenden und Kindern, Jugendlichen oder Personen mit einem besonderen Schutz- oder Hilfebedarf statt:

- Kinderkreis Cappel
- Jugendkeller Cappel
- Schul-AG
- Kirchenband
- Orgelkids
- Musikschule
- Konfi-Praktikum
- Krippenspiel
- Mädchengruppe Istrup
- Jungengruppe Istrup
- Katches-Zeit
- Konfi-Zeit
- Freizeiten
- Band CrossRoad
- Chor Crossover-Voices
- Projekt-Chor
- Kinderchor
- Familien-GD
- Kirche kunterbunt
- Fahrdienste
- Ferienspiele
- Seelsorgegespräche
- Flüchtlingsarbeit
- Senioren-Geburtstags-Cafè

All diese Angebote haben wir auf mögliche Risikofaktoren geprüft. Die Überprüfung erfolgte partizipativ unter der Einbeziehung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Besuchern und Besucherinnen der Kinder- und Jugendangebote und Sorgeberechtigten dieser Kinder und Jugendlichen.

Räumlichkeiten und Außengelände

Zur Kirchengemeinde gehören zwei Kirchen, zwei Gemeindehäuser und ein Pfarrhaus. In allen Gebäuden gibt es abgelegene und schwer oder nicht einsehbare Bereiche. Die Gebäudestruktur lässt sich nicht durch einfache Umbauten so verändern, dass es diese Bereiche nicht mehr gibt.

Die Außengelände sind weitläufig und zum Teil bewachsen. Aufgrund der Größe der Gelände ist es nicht möglich, alle Bereiche stets im Blick zu haben,

Um diese Risikofaktoren möglichst klein zu halten, werden Gruppenleitende dafür sensibilisiert, sich regelmäßig einen Überblick über die jeweiligen Aufenthaltsorte der Teilnehmenden zu verschaffen. Die Kirchengemeinde versucht stetig die personelle Situation zu verbessern und so eine bessere Aufsicht zu gewährleisten.

Personalverantwortung und Struktur

In der Kirchengemeinde gibt es zurzeit noch kein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Dies wird von der Pilotgruppe erarbeitet und verschriftlicht. Nach der Genehmigung durch den Kirchenvorstand und die Lippische Landeskirche, wird es allen Gemeindegliedern zugänglich gemacht.

In der Gemeinde herrscht eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur. Ein Konzept zum Umgang mit Beschwerden ist in der Kirchengemeinde aber noch nicht verschriftlicht worden. Dies wird im Rahmen der Erstellung des Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nachgeholt.

Konzept in der Kinder- und Jugendarbeit

In der Kirchengemeinde werden konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht, regelmäßig mündlich thematisiert. Eine kompakte Verschriftlichung gibt es noch nicht. Die Handlungsanweisungen finden als Verhaltenskodex ihren Platz im Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Zugänglichkeit der Informationen

Ein umfassender Zugang zu allen relevanten Informationen ist zurzeit noch nicht gegeben. Dies liegt einerseits an der fehlenden Verschriftlichung andererseits an der Vielzahl der Gebäude, die zur Kirchengemeinde gehören. Alle verschriftlichten Informationen werden auf jeden Fall auf der Homepage der Kirchengemeinde abrufbar sein.

Evaluation der Risikoanalyse

Für die zukünftigen regelmäßigen Risikoanalysen bietet es sich an, eine übersichtliche Struktur für die Überprüfung zu entwickeln und anzulegen. Dies soll im Rahmen der Umsetzung des Schutzkonzeptes bereits bedacht und entwickelt werden.

- Vom ICH zum DU zum WIR - GEMEINSAM UNTERWEGS



**Es sind viele Glieder, aber es ist ein Leib.
Es sind viele Gaben, aber es ist ein Geist, der alles in allem wirkt.
Wir sind durch einen Geist alle zu einem Leib getauft. (1. Kor 12)**
